

ชื่อเรื่อง	: ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด โรงงานนวนคร
ผู้เขียน	: ภาสณีย์ ปัญญารัตนเมธี, วัชรพงษ์ บุญนาม สุทธาทิพย์ ลีลาวิศาลวงศ์
ประธานที่ปรึกษา	: ดร.สิทธิชัย พรหมสุวรรณ
กรรมการที่ปรึกษา	: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ
ประเภทสารนิพนธ์	: การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2550

บทคัดย่อ

จุดมุ่งหมาย

การศึกษานี้มีจุดประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านต่างๆ ได้แก่ นโยบาย และการบริหารงานขององค์กร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาตนเอง และการฝึกอบรม และความมั่นคงในอาชีพ และเพื่อศึกษาผลของเพศ อายุ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่อระดับความพึงพอใจในปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านต่างๆ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าวด้วย

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ ตำแหน่ง Operator 2-4 บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด โรงงานนวนคร โดยใช้การเก็บข้อมูลแบบสะดวก (convenience sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการแจกแจงความถี่ ประกอบด้วยร้อยละและค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม โดยการทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสามกลุ่มขึ้นไป โดยการทดสอบเอฟ (F-test) โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Post Hoc Test (Multiple comparisons) ของ LSD (Least- Significant Difference) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ โดยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษา พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับพอใจ โดยพนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากที่สุดโดยมีความพึงพอใจในระดับพอใจและมีความพึงพอใจระดับปานกลางต่อความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน นโยบาย และการบริหารงานขององค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาตนเอง และการฝึกอบรม ความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยพนักงานมีความไม่พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในเรื่องโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด บริษัทจึงควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านนี้ให้มากขึ้น และถึงแม้ว่า เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอายุการทำงานจะไม่มีผลต่อความแตกต่างของความพึงพอใจของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > 0.05$) แต่บริษัทก็ควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างของ อายุ ภูมิฐานะ และรายได้ ซึ่งส่งผลต่อความแตกต่างของความพึงพอใจของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าและมีรายได้สูงกว่ามีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านต่างๆ น้อยกว่าคนที่มีความอายุน้อยและมีรายได้ต่ำกว่า และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับระดับความพึงพอใจของพนักงาน โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกันสูง คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน การพัฒนาตนเองและการฝึกอบรม และความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน โดยความต้องการในการพัฒนาตนเองและฝึกอบรม รวมทั้งความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์สูงกับความก้าวหน้าในการทำงานและทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์สูงกับปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอีกด้วย ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญกับผลการศึกษาดังกล่าวและนำไปปรับใช้ในยุทธวิธีการบริหารต่อไป